INTERESSEMENT : MODE D'EMPLOI...
MAIS PAS QUE !

La négociation de la prime d'intéressement s'articule en trois parties distinctes :

Le montant à distribuer

- Chez Fidélia, le montant de la prime à distribuer correspond à 1% du chiffre d'affaire, plafonné **à hauteur de la « masse salariale » du mois de mai**. C'est-à-dire, au montant de l'ensemble des salaires, **hormis les majorations**.

- ***A savoir :*** la loi porte le plafond de l'intéressement à 20% du salaire. Autant dire à des années-lumière du plafond dont s'est doté Fidélia pour limiter le montant de la prime.

Les conditions d'obtention

- Chez Fidélia, elles sont au nombre de **trois**. La loi n'en impose qu'une seule à définir lors de la négociation mais dont le caractère aléatoire reste obligatoire. Cette année, la direction propose comme critères : **le coût moyen de gestion, le coût moyen de sinistre et un ratio qualité à 96%**.

- Chacun de ces critères est soumis à une formule de calcul. Même si elle est loin d'être parfaite et si le choix des critères reste fortement discutable, il faut avouer que **la nouvelle formule tend à sécuriser la prime** car, en cas de non obtention d'un ou plusieurs critères, la prime diminuerait mais ne tomberait pas à zéro si aucun des critères n'était rempli.

Le mode de distribution

- Une **part variable liée au salaire non majoré** à hauteur de 67%
- Une **part fixe liée au temps de présence** à hauteur de 33%

- Concernant ce dernier point, il serait souhaitable d'une part de **ramener l'équilibre** (50/50) entre salaire et temps de présence, et d'autre part de **calculer la partie variable sur la base du salaire réel, c'est-à-dire en y incluant les majorations**, comme c'est déjà le cas pour la prime de participation, dont la formule est fixée par la loi, et dont nous sommes privés par les spécifités comptables du groupe.

Il est plus que nécessaire d'**augmenter le plafond du montant total à distribuer d'au moins 10%.** En effet, d'année en année **les embauches se raréfient**, **la masse salariale stagne et les efforts des salariés pour maintenir à flot les fameux critères** (coût du dossier, ratio qualité) **seront vains si un plafond imposé par la direction est là pour stopper toute hausse de l'intéressement** et donc **amputer toute motivation**.

Quoi de plus normal pour une société ouverte 24/7, que de **prendre en compte les majorations des salariés** travaillant le week-end, les jours fériés et la nuit. Des majorations composant pour certains, comme les temps partiels, **une part extrêmement importante du salaire** et surtout qui résultent d'**une spécificité** et d'**une contrainte liées au métier**.

Au sortir d'un mouvement social d'une ampleur peu commune et impactant les trois sites, au regard d'une prime de participation aujourd'hui disparue, conjugué à d'excellents résultats financiers pour l'entreprise, qui se chiffrent depuis plusieurs années en millions d'euros, FO attend plus de ces négociations !

Il conviendrait aujourd'hui pour Fidélia d'aboutir à un véritable accord d'intéressement,
seule manière pour les salariés de se voir restituer leur investissement et ce d'une manière significative.

http://fofidelia.jimdo.com/

FO FIDELIA Assistance